

## Differenz oder Angleichung? Struktureller Wandel und berufliche Mobilitätsprozesse in West- und Ostdeutschland seit 1990

Diewald, Martin; Solga, Heike

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Diewald, M., & Solga, H. (1997). Differenz oder Angleichung? Struktureller Wandel und berufliche Mobilitätsprozesse in West- und Ostdeutschland seit 1990. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Differenz und Integration: die Zukunft moderner Gesellschaften ; Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 1996 in Dresden ; Band 2: Sektionen, Arbeitsgruppen, Foren, Fedor-Stepun-Tagung* (S. 520-524). Opladen: Westdt. Verl.  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-138532>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

sondern auch durch Eigenschaften der Organisationen sowie durch deren »Entwicklungspfade« beeinflusst wird.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Berufs- und Einkommenschancen, aber auch West-Ost-Differenzen knüpfen an zugeschriebenen Merkmalen an, die offensichtlich nach wie vor eine große Bedeutung bei der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten haben. Aber auch aus einer mehr kultursoziologischen Perspektive ergeben sich Anzeichen dafür, daß Regeln der Inklusion oder Exklusion nicht nur um selbstgewählte Lebensstilpräferenzen herum konstruiert werden. Mit dem Bezug auf ethnische Zugehörigkeiten, aber auch auf die regionale Herkunft scheinen vielmehr auch hier askriptive Kriterien an Gewicht zu gewinnen.

Sowohl bei »harten« Ungleichheiten wie auch bei den »weichen« kulturellen Differenzen wird die Ungleichheits- und Sozialstrukturforschung diesem erneuten Bedeutungsgewinn von Zuschreibungsprozessen zukünftig ihre Aufmerksamkeit verstärkt widmen müssen. In theoretischer wie in empirischer Hinsicht bleibt dabei freilich auch zu klären, in welchem Verhältnis kulturell-symbolische Konstruktions- und Definitionsprozesse im Bereich von Milieus, Lebensstilen, Mentalitäten und Biographien zu »objektiven« Ungleichheiten in den Lebenslagen, zu unterschiedlichen Lebensformen und zu den durch Arbeitsmarktzwänge, aber auch durch wohlfahrtsstaatliche Vorgaben mitgeformten Chancenstrukturen und Lebensverläufen stehen.

## **2. Differenz oder Angleichung? Struktureller Wandel und berufliche Mobilitätsprozesse in West- und Ostdeutschland seit 1990**

*Martin Diewald und Heike Solga*

### *1. Thesen zur ostdeutschen Arbeitsmarkttransformation*

Eine von Anfang bis heute prominente These in der Diskussion um die ostdeutsche Transformation ist die These der »nachholenden Modernisierung«, der gemäß es sich bei den nach 1989 notwendigen Veränderungen vor allem um ein Sich-Aneignen der Institutionen westlicher Konkurrenzdemokratien handeln sollte: Mittels eines raschen und umfassenden Institutionentransfers von West nach Ost sollte eine schnelle Angleichung an das westdeutsche Muster stattfinden. Auch wenn eingeräumt wird, daß es sich aufgrund von »Nacherfindungen« nicht um eine schlichte eins-zu-eins-Übernahme handelt, so besteht doch in der Konsequenz die Erwartung, daß sich das ostdeutsche Institutionensystem im wesentlichen als eine Kopie des westdeutschen gestalten wird – und Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem dabei keine Ausnahme darstellen.

In ihrer reduktionistischen Art verstellt diese Betrachtungsweise jedoch den Blick auf mindestens drei weitere wesentliche Komponenten dieses Prozesses: (1) das *Erbe der DDR* als *Ausgangspunkt* des Transformationsprozesses; (2) den Umstand, daß sich ein Systembruch, zumal wenn er in einer derartigen *Geschwindigkeit* wie in Ostdeutschland abläuft,

nach anderen Kriterien und Mechanismen vollziehen sollte als ein allmählicher Systemwandel; und (3) die Chance bzw. das Risiko, daß der *internationale Veränderungsdruck* in einer offeneren Situation – wie der eines ohnehin stattfindenden Systemwechsels – in stärkerem Maße wirksam wird und damit konsequenzenreicher sein könnte als in der geschlossenen Situation einer mehr oder weniger eingespielten, festgefügtten Ordnung.

Man kann diese Überlegungen zu drei Hypothesen zuspitzen, die sowohl als alternative als auch als komplementäre Szenarien von Beschäftigungsverhältnissen bzw. beruflichen Mobilitätsprozessen gedacht werden können:

#### *Institutionentransfer- bzw. Anpassungsthese*

Im Zuge des Institutionentransfers bildet sich in Ostdeutschland mehr oder weniger das gleiche Mobilitätsregime heraus wie in Westdeutschland. Dieser Weg der Transformation des ostdeutschen Mobilitätsregimes ist weitgehend durch den »ready-made state« (Richard Rose) vorgegeben. Die zu beobachtenden Mobilitätsprozesse sind somit – verkürzt gesagt – nichts anderes als »Anpassungsmobilität« (Bulmahn 1996: 25).

#### *»Zeitfenster«-These*

Eine Modifizierung bezüglich des zeitlichen Ablaufs erfährt diese These durch das Zugeständnis einer temporären Andersartigkeit des ostdeutschen Mobilitätsregimes – hier jedoch verstanden als notwendige Bedingung zur Erreichung eines einheitlichen Regimes. Es wird davon ausgegangen, daß es unmittelbar nach der Wende eine kurze Phase umfangreicher Exklusions- und Umschichtungsprozesse gegeben hat, in denen gewissermaßen die »Altlasten« der DDR innerhalb kurzer Zeit abgearbeitet wurden. Diese Phase sei die Voraussetzung für das »Greifen« des importierten Regimes und einer dann einsetzenden Normalisierung bzw. Stabilisierung der Mobilitätsströme nach westdeutschem Muster. In dieser These bleibt der eingangs erwähnte Verweis auf das »Nacherfinden« der Institutionen nicht viel mehr als eine Reminiszenz an kleinere Nachbesserungen, die bei einem Institutionentransfer unvermeidlich notwendig sind.

#### *Dualisierungsthese*

Geht man dagegen davon aus, daß der schockartig notwendige Umbau der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur nicht über den Neueintritt von Geburtskohorten in den Arbeitsmarkt vollzogen werden kann, so impliziert dies ein außerordentlich hohes Maß an intragenerationaler beruflicher Mobilität für die bereits im Erwerbsleben stehenden Jahrgänge. In Kontrast zum Prinzip der »lebenslangen Prägung« durch die berufliche Erstplatzierung in Westdeutschland (Blossfeld 1989) könnte es dadurch zu einer Dualisierung in ein westdeutsches und davon verschiedenes ostdeutsches Mobilitätsregime kommen. Dieser Mobilitätsschub könnte dann zusätzlich, über den berufsstrukturellen Aspekt hinausreichend, mit einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen einhergehen. Da hier ohnehin institutionelle Selbstverständlichkeiten massiv aufgebrochen wurden und Flexibilisierungsanforderungen hier nicht einer zur Selbstverständlichkeit geronnenen und zum Besitzstand gewordenen Normalität stabiler Beschäftigungsverhältnisse gegenüberstehen, könnte es zur Etablierung eines einerseits durch mehr Unsicherheit, andererseits durch mehr Flexibilität als in Westdeutschland gekennzeichneten Mobilitätsregimes kommen.

*These gesamtdeutscher Flexibilisierung*

Diese These setzt gewissermaßen auf der Dualisierungsthese auf, stellt aber aufgrund eines auch Westdeutschland erfassenden Veränderungsdrucks aufgrund der beschleunigten europäischen Integration sowie der internationalen wirtschaftlichen Konkurrenz zusätzlich die Frage, inwieweit denn die bisherige, unausgesprochene Annahme eines statischen westdeutschen Gebildes gerechtfertigt ist. Aktuelle Entwicklungen machen deutlich, daß das westdeutsche Modell der Arbeitsbeziehungen zunehmend unter Dauerbeschuß geraten ist und Aufweichungen bereits erkennbar sind. Hierbei könnten nun die in Ostdeutschland ungebremster eingeführten Lockerungen in bezug auf die berufliche Kontinuität und das »Normalarbeitsverhältnis« zusätzlich beschleunigend wirken, womit sich dann das ost- und westdeutsche Mobilitätsregime in einem Prozeß gemeinsamer Veränderung befinden würden.

*2. Empirische Befunde*

In unseren Untersuchungen konnten wir diese Hypothesen noch nicht in Gänze analysieren. Wir können jedoch anhand einiger Indikatoren bereits einige wesentliche Hinweise für die Relevanz der oben genannten Hypothesen liefern. Unsere Analysen stützen sich auf das Sozio-ökonomische Panel. Wir beschränkten uns dabei nur auf diejenigen Personen, die 1990 zwischen 25 und 51 Jahren alt waren und bereits ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt hinter sich hatten sowie 1995 noch nicht endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, das heißt: wir wollen hier sowohl von den Besonderheiten der ostdeutschen Vorruhestandsregelungen als auch eventuellen Unterschieden beim Berufseinstieg absehen.

Welche Anzeichen lassen sich nun auf dieser Grundlage für die Geltung der genannten Thesen finden? Für die *Anpassungsthese* spricht insbesondere, daß sich die Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene *berufliche Stellungen* deutlich angenähert hat, denn die diesbezüglichen Unterschiede zwischen West und Ost haben sich zwischen 1990 und 1995 halbiert, und zwar überwiegend aufgrund der im Osten doppelt so umfangreichen »Umsortierungsprozesse« wie im Westen. Ihr Ergebnis war insbesondere eine Reduzierung der professionellen Positionen sowie eine Zunahme der Selbständigen. Geblieben ist indes der in Ostdeutschland immer noch wesentlich höhere Anteil an FacharbeiterInnen und der geringere Anteil der un- und angelernten ArbeiterInnen unter den Beschäftigten.

Auch die Ergebnisse zur *beruflichen Stabilität* sprechen für die Anpassungsthese, und zwar in ihrer Modifikation der Zeitfensterthese. In Ostdeutschland waren zwar, verglichen mit dem Westen, bis ca. 1992/93 Berufsfeldwechsel etwa doppelt so häufig (33% im Vergleich zu 17%), doch bereits danach wurde in etwa das westdeutsche Ausmaß der beruflichen Schließung von Mobilitätsprozessen erreicht.

Ähnliche Anpassungs- bzw. Beruhigungstendenzen zeigen sich bei der *Statusmobilität*, also dem Ausmaß von Abstiegen, Aufstiegen und lateralen Mobilitätsprozessen. Hier zeigt sich im übrigen, daß die Öffnung von Mobilitätskanälen in den Jahren 1990 bis 1993 recht einseitig eine Öffnung in Richtung von hohen Abstiegsrisiken gewesen ist, während Aufstiegschancen nicht größer als in Westdeutschland waren.

Gegen die Anpassungsthese sprechen allerdings zwei wohlbekannte weitere Befunde: zum einen die wesentlich höhere Arbeitslosenquote in Ostdeutschland sowie zum anderen die auch weiterhin wesentlich höhere Erwerbsquote und Erwerbsneigung von ostdeutschen Müttern. Doch selbst hier hinter verbergen sich Anzeichen einer Anpassung Ostdeutschlands insofern, als das Arbeitslosigkeitsrisiko ähnlich verteilt ist wie in Westdeutschland und insbesondere die Diskriminierung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt voranschreitet.

Doch auch hinsichtlich der in Beschäftigung Verbliebenen verbergen sich hinter den Indikatoren einer Anpassung zum Teil gravierende Unterschiede. (1) So handelt es sich beim ostdeutschen Jedermanns-Arbeitsmarkt der Arbeiter (nicht der Angestellten) in weit höherem Maße um ein »qualifiziertes« Arbeitsmarktsegment. (2) Die Beschäftigungssicherheit ist sowohl objektiv als auch subjektiv in Ostdeutschland wesentlich geringer. Der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist über doppelt so hoch (10% versus 4%), und in Ostdeutschland halten 20% aller 1994 Beschäftigten einen Arbeitsplatzverlust für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich, während dies in Westdeutschland »nur« 7 Prozent sind. Diese Unterschiede sind erste Hinweise darauf, daß in Ostdeutschland in stärkerem Maße als in Westdeutschland eine Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse Fuß gefaßt hat.

Die Ergebnisse zum berufsstrukturellen Wandel können hier nicht mehr detailliert dargestellt werden, sprechen jedoch insgesamt ebenfalls nicht für eine einfache Anpassung nach dem Muster eines Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft (mit Ausnahme des sehr raschen Abbaus der Beschäftigten in der Landwirtschaft). Sie zeigen im übrigen, daß auch Westdeutschland keineswegs als eine stabile »Referenzgesellschaft« gesehen werden darf, sondern ebenfalls unter einem beträchtlichen Wandlungsdruck steht.

### 3. Fazit

Insgesamt zeigt sich, daß eine Interpretation des ostdeutschen Wandels als bloße Anpassung an westdeutsche Verhältnisse zwar in vielerlei Hinsicht trägt, als Gesamtinterpretation aber kurz greift. Es gibt durchaus ostdeutsche Besonderheiten, die mehr als eine bloße »Abweichung« vom westdeutschen Modell darstellen. Sie sind Konsequenzen eines speziellen Spannungsfeldes zwischen Deregulierung, Verunstetigung und Polarisierung von Erwerbschancen, von denen auch der westdeutsche Arbeitsmarkt zunehmend weniger verschont wird.

Deshalb scheint es auch noch keineswegs festzustehen, ob vielleicht nicht doch die ostdeutsche Gegenwart den zukünftigen Verhältnissen eines gesamtdeutschen Arbeitsmarktes näher ist als die westdeutsche Gegenwart – auch wenn paradoxerweise noch unklar ist, welche Zukunft dies sein wird, d.h. welcher Pfad eingeschlagen wird oder ob nicht sogar neue »Mischformen« der bisher bekannten wohlfahrtsstaatlichen Prägungen – etwa als Kombination von Deregulierung und aktiver Arbeitsmarktpolitik – entstehen werden.

### Literatur

- Blossfeld, Peter 1989, Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt/Main.  
Bulmann, Thomas 1996, Sozialstruktureller Wandel: Soziale Lagen, Erwerbsstatus, Ungleichheit und

Mobilität. In: Wolfgang Zapf, Roland Habich (Hg.), *Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland*. Berlin: 25-50.

Rose, Richard 1991, *Between State and Market*. Studies in Public Policy No. 196. Glasgow: University of Strathclyde.

Dr. Martin Diewald, MPI für Bildungsforschung, Lentzeallee 94, D-14195 Berlin

### **3. Ausbildungsadäquanz als Dimension von sozialen Ungleichheiten – Ostdeutsche und Westdeutsche im Vergleich**

*Marc Szydlík*

#### *1. Vorbemerkungen*

In diesem Beitrag geht es um eine bislang eher vernachlässigte Dimension von sozialen Ungleichheiten, nämlich um die Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatz. Das heißt, es geht um die Frage, inwieweit Arbeitskräfte in der Lage sind, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch tatsächlich auf ihrem Arbeitsplatz anzuwenden. Die grundlegende Behauptung hierbei ist, daß die Anwendbarkeit der erworbenen Qualifikationen nicht nur aufgrund ihrer Ursachen ein wichtiges Forschungsthema ist, sondern insbesondere auch aufgrund ihrer Folgen für die Volkswirtschaft, für die einzelnen Betriebe und nicht zuletzt für die jeweiligen Arbeitnehmer. Es gibt zwar eine Reihe von theoretischen Ansätzen und viele empirische Analysen, die arbeitsmarktvermittelte soziale Ungleichheiten auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zurückführen. Im Gegensatz dazu stehen Ansätze und Analysen, die sich auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes konzentrieren. Weniger Wert wurde jedoch bisher auf die Frage gelegt, welche Folgen es hat, wenn die Angebots- und die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht paßgenau aufeinander abgestimmt sind, also spezifisch: was bedeutet es für die Arbeitnehmer, wenn ihre erworbenen Qualifikationen nicht mit den Arbeitsplatzanforderungen übereinstimmen?

Der Beitrag gliedert sich in drei Teile: Zunächst möchte ich kurz einige theoretische Ansätze bzw. Argumente referieren, aus denen sich Hypothesen hinsichtlich der Ursachen und Folgen einer Übereinstimmung bzw. Nichtübereinstimmung zwischen Individuum und Arbeitsplatz ableiten lassen. Diese Ansätze bzw. Argumente sind zum Teil miteinander verknüpft. Im zweiten Teil stelle ich einige der Ergebnisse der empirischen Analysen vor. Den Schluß bildet eine kurze Zusammenfassung.

Drei Fragen stehen im Zentrum des Interesses:

1. Inwiefern weisen Ostdeutsche und Westdeutsche eine Übereinstimmung zwischen ihren erworbenen und erforderlichen Qualifikationen auf? Welche Unterschiede existieren hierbei zwischen Frauen und Männern?
2. Welche Entwicklungen zeigen sich dabei für Ostdeutsche im Zuge des Transformationsprozesses?